INFORME TÉCNICO N° 1940-2019-SERVIR/GPGSC

De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Competencia de las Entidades tipo B para conocer los procedimientos disciplinarios contra sus propios servidores.
Referencia	:	Oficio N° 104-2019-MINAGRI-SG-OGGRH/STPAD.
Fecha	:	Lima, 13 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Agricultura y Riego consulta a SERVIR lo siguiente:

- Si a través de un informe de auditoría se advirtió que los servidores civiles de una Unidad Ejecutora Adscrita a un Ministerio habrían incurrido en responsabilidad, comunicándose el citado informe al Titular de la Entidad, para el deslinde responsabilidad y este a su vez lo deriva a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio, pero antes de la precalificación de los hechos la citada unidad ejecutora es reconocida como Entidad Tipo B, ¿Cuál sería la Secretaría Técnica competente para la precalificación de los hechos, la Secretaría Técnica del Ministerio o de la Entidad Tipo B?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2. Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la potestad disciplinaria de las entidades adscritas Tipo B

2.4. En principio, es oportuno recordar que el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en el Artículo IV de su Título Preliminar diferenció -para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH)- dos (2) tipos de entidades:

i. Entidad pública Tipo A: Organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

ii. Entidad pública Tipo B: Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:

a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
b. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

2.5. Por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva) señala en su numeral 5.2 que aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:

a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.

2.6. De lo que se desprende que incluso cuando un órgano desconcentrado, proyecto, unidad ejecutora o programa no haya sido declarado entidad Tipo B[1], puede ejercer su poder disciplinario si se le ha conferido tal facultad. De ser así, se encontrará sujeto -al igual que la entidad Tipo A a la cual se encuentra adscrito- a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), su Reglamento General, la Directiva, así como a las opiniones que SERVIR emita sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador.

2.7. Hasta este punto resulta claro que aquellas faltas disciplinarias que son cometidas en un órgano desconcentrado, proyecto, programa o unidad ejecutora de una entidad pública Tipo A deben

[1] A título de referencia es de precisar que tanto el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS, como el Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pension65, fueron declarados como entidades Tipo B del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social mediante Resolución de Secretaria General N° 010-2015-MIDIS/SG de fecha 02 de junio de 2015.

ser procesadas y sancionadas por la misma entidad donde se produjo la falta siempre que esta se encontrara en alguno de los supuestos descritos en el numeral 2.5 precedente. No obstante, esta competencia en materia disciplinaria encuentra su límite cuando el presunto infractor es el titular responsable de la conducción de la entidad tipo B.

2.8. Dicho límite ha sido desarrollado en el Informe Técnico N° 2200-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), donde este ente rector señaló quiénes serían las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuando el presunto infractor fuese el titular responsable de una entidad Tipo B tanto en el Gobierno Nacional como en los Gobiernos Regionales y Locales. Cabe precisar que, lo mencionado en el citado informe es de alcance -incluso- a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad Tipo A que no hayan sido declarados entidades Tipo B.

2.9. Ahora bien, es evidente que las entidades tipo B, al contar con potestad disciplinaria respecto a sus propios servidores, deben contar con una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a los autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios (en adelante, PAD) que se pudieran instaurar.

De la misma manera, la entidad deberá asegurarse de contar con los instrumentos de gestión necesarios para ejercer dicha potestad adecuadamente, tal como aquellos en los que se indiquen las obligaciones y prohibiciones aplicables a sus servidores, así como contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en los que se detallen las faltas leves que les resulten aplicables (todo esto con la finalidad de realizar adecuadamente la imputación de cargos en el marco del PAD y prevenir posibles nulidades); de la misma manera, debe contar con el instrumento de gestión que identifique plenamente la estructura jerárquica de la entidad (esto a efectos de identificar adecuadamente a las autoridades del PAD de acuerdo a lo señalado en la LSC).

2.10. Cabe recordar que tanto el procedimiento administrativo disciplinario, como las autoridades, faltas y sanciones aplicables a los servidores y/o funcionarios, se encuentran reguladas en la LSC, su reglamento y la Directiva.

Con respecto a la consulta formulada

2.11. Previamente a quedado establecido que los órganos desconcentrados (como las unidades ejecutoras) adscritos a una determinado sector, tendrán potestad disciplinaria sobre sus propios servidores en la medida que cumplan con los requisitos previstos en el numeral 2.5 del presente informe técnico, los cuales se pueden resumir a dos circunstancias: i) que hubieran sido reconocidos como entidades tipo B o ii) que sin haber sido reconocidos como tales, sí se les hubiera otorgado la facultad de sancionar.

2.12. Ahora bien, podría ocurrir que un servidor hubiera cometido una presunta falta cuando la unidad ejecutora no ostentaba facultad para sancionar, lo que habría motivado que dicha unidad ejecutora cursara comunicación a la Entidad Tipo A para el ejercicio de la potestad disciplinaria, sin embargo posteriormente la referida unidad ejecutora es reconocida como Entidad Tipo B, contando desde ese momento -por tanto- con potestad para sancionar a sus servidores.

2.13. Así pues, en dichos casos, el reconocimiento de la unidad ejecutora como una Entidad Tipo le otorga a la misma la competencia para sancionar a sus propios servidores, a la vez que implica la pérdida de competencia disciplinaria de la Entidad Tipo A respecto de dichos servidores.

2.14. Por lo tanto, corresponderá a la Entidad Tipo A remitir a la Entidad Tipo B todas las comunicaciones que hubiera recibido con relación a presuntas infracciones cometidas por los servidores de esta última para el correspondiente deslinde de las responsabilidades, incluyendo esto a los informe de control que hubieran sido remitidos por la Contraloría General de la República.

2.15. Consecuentemente, en caso la Secretaría Técnica del PAD de una Entidad Tipo A hubiera recibido un informe de control para la precalificación de hechos atribuidos a servidores de una unidad ejecutora que posteriormente adquirió la calidad de Entidad Tipo B, deberá remitir el referido informe de control a dicha entidad para que esta ejerza su potestad disciplinaria, correspondiendo, por tanto, a la Secretaria Técnica del PAD de la Entidad Tipo B proceder a la precalificación de los hechos.

Es oportuno señalar en este punto que, en estos casos, a efectos asegurar un cómputo adecuado del plazo de prescripción para el inicio del PAD, la Secretaría Técnica de la Entidad Tipo A deberá remitir el informe de control al funcionario o servidor a cargo de la conducción de la Entidad Tipo B, pues será desde dicha fecha que deberá correr el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD a que se refiere el artículo 94° de la LSC[2] y artículo 97° de su Reglamento General[3], concordantes con el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva[4].

III. Conclusiones

3.1. De acuerdo a la Directiva, aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:

---

[2] **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
Artículo 94. Prescripción
La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

[3] **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
Artículo 97.- Prescripción
97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

[4] **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil"**
(...)
10.1 Prescripción para el inicio del PAD
(...)
Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente."

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.

3.2 En caso la Secretaría Técnica del PAD de una Entidad Tipo A hubiera recibido un informe de control para la precalificación de hechos atribuidos a servidores de una unidad ejecutora que, posteriormente a dicha recepción hubiera posteriormente adquirido la calidad de Entidad Tipo B, dicha Secretaría Técnica deberá remitir el referido informe de control a dicha entidad para que esta ejerza su potestad disciplinaria, correspondiendo, por tanto, a la Secretaria Técnica del PAD de la Entidad Tipo B proceder a la precalificación de los hechos.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ear.
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2019.

CYNTHIA SU LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL